

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuannya perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada kenyataannya sering mengalami hambatan, kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya

mengintegrasikan kepentingan setiap anggota di dalam perusahaan dengan tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat

diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Disiplin kerja adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan

kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik (Hasibuan, 2009).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2009: 66). Pada umumnya, seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor penting yang dapat menunjang produktivitas kerja.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan

baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dorongan dan keinginan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lain itu berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun faktor dari luar. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai dimanifestasikan dalam bentuk kreativitas dalam menjalankan pekerjaan sehari-sehari.

Menurut Hasibuan (2014: 143) menyatakan bahwa bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Hotel 1001 Jakarta adalah salah satu hotel yang terletak di kawasan Penjaringan Jakarta Utara yang bergerak dibidang jasa penginapan. Didalam menjalankan usahanya, Hotel 1001 Jakarta sudah memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada agar usahanya berhasil. Hotel 1001 Jakarta, pasar

sasarannya terdiri dari para tamu baik domestik maupun internasional. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik sudah tentu diperlukan produktivitas karyawan yang baik, oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin dan motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran karyawan Hotel 1001 Jakarta yang dinyatakan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Hotel 1001 Jakarta Tahun 2017**

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)	Tingkat kehadiran (Hari)	Absensi (%)
Januari	24	173	4152	4140	12	99,71	0,29
Februari	24	173	4152	4140	12	99,71	0,29
Maret	25	172	4300	4290	10	99,77	0,23
April	25	172	4300	4286	14	99,67	0,33
Mei	23	174	4002	3993	9	99,78	0,22
Juni	25	172	4300	4291	9	99,79	0,21
Juli	23	175	4025	4005	20	99,50	0,50
Agustus	25	175	4375	4366	9	99,79	0,21
September	26	175	4550	4540	10	99,78	0,22
Oktober	26	173	4498	4488	10	99,78	0,22
November	25	174	4350	4341	9	99,79	0,21
Desember	25	174	4350	4342	8	99,82	0,18
Total	296	2082	51354	51222	132	1196,89	3,11
Rata-rata	24,67	173,5	4279,5	4268,5	11	99,74	0,26

*Sumber: Hotel 1001 Jakarta, 2018*

Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh Hotel 1001 Jakarta kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut

tanpa alasan akan mendapat Surat Peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

Hotel 1001 Jakarta mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi karyawan menetapkan batas maksimum absensi *rate* sebesar 1%, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi *rate* melebihi 1%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Seperti halnya Hotel 1001 Jakarta, dalam rangka mencapai tingkat keberhasilan tugas karyawan maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi yang didukung dengan sikap disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan menambah nilai produktivitas kerjanya sehingga perusahaan akan dapat bersaing dengan hotel-hotel lain yang saat ini menjamur di ibu kota Jakarta dalam kualitas tenaga kerja maupun kualitas mutu produk. Dari hasil tersebut maka produktivitas kerja dapat meningkat.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitas menurun. Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka

karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka.

Dengan demikian penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL 1001 JAKARTA”.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan luasnya permasalahan maka penelitian ini membatasi pada:

1. Disiplin kerja di mana pembahasan dalam disiplin kerja dibatasi pada ketetapan waktu kerja, rutinitas kerja, dan kepatuhan pada tata tertib yang ada.
2. Motivasi kerja di mana pembahasan dalam motivasi kerja dibatasi pada motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk memperoleh penghargaan terhadap hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan.
3. Produktivitas kerja di mana pembahasan dalam produktivitas kerja dibatasi pada kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan, tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan, banyaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan (kualitas dan kuantitas kerja).



### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari uraian rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan

atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dengan menambah sumber pustaka yang telah ada, serta memperoleh pengetahuan dan gambaran yang dijadikan pembanding teori yang selama ini peneliti dapatkan dengan pelaksanaan yang sebenarnya dilapangan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan selain dari penelitian ini.

3. Bagi Organisasi/Hotel

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin kerja dan peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pihak hotel mendapat gambaran menilai apakah disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan pada karyawan sudah tepat atau belum.

4. Bagi karyawan Hotel 1001 Jakarta

Penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi masukan dan informasi mengenai hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Hotel 1001 Jakarta, sehingga

dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka sesuai dengan dasar-dasar dari teori, landasan dan kajian secara kepustakaan yang digunakan sebagai penunjang dasar analisis, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang memuat tentang rancangan penelitian, populasi, penentuan sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya dengan pembuktian hipotesis penelitian.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini serta saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Teori yang terdapat dalam penulisan skripsi di ambil dari sumber beberapa penulis untuk mendukung teori yang terdapat dalam penelitian ini, sumber rujukan memuat nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit, dan tahun terbit.

## LAMPIRAN

Data maupun informasi lainnya yang tidak dapat disajikan secara detail dalam isi penulisan bab 1-5 akan disajikan lebih rinci dalam lampiran untuk mempermudah dalam memahami informasi secara detail.